

## 資料

### 一 改正勞働組合法施行の實態

野村平爾

本稿は、昭和二十五年七月、早稻田大學法學部内の勞働法研究會の學生諸君とともに、京濱間における約八〇の勞働組合について行つたところの、頭書のようなテーマに關する調査の一部報告ともいふべきものである。ところでこの調査は、もともと、勞働法の領域で、立法を通じて實現しようとする國家の勞働政策が、相對抗する勞使の力關係の中で、どのように既存の規範を變更しまた新しい規範を生みだすか、或いは變更せずまた作り上げえないかについて學生諸君とともに研究しようとするための試みとして行つたものであつた。従つて調査そのものとしては、對象の選擇についても、調査對象の數についても、いんやその徹底という點についても、さまざまの實施上の便宜に左右されて、必ずしも充分であるとはいふ得ないまゝに終つて了つた。しかしそれにも拘らず、その結果を検討してみたところ、不満足の間はあつ

てもなお勞働法の研究にとつては、いくらかの寄與するところがありそうに考えられたので公表することとしたのである。

調査の對象組合は各種産業部門の組織に互つてはいるが、大體において、金屬産業部門に屬するものが多かつた。組合組織系統別では、總同盟・産別其の他ほど均等に、また經營規模別でも大・中・小とほど等しく、また地域的には、神奈川・鶴見・川崎・大田・其の他の東京というように散在的に選擇して行つた。参加せられた學生諸君は、中島信也・坂部雄治・山口喜佐男・村上昭夫・小山重敏・松本勇・野村豊・木樽浩・中山和久・加藤雄達・小川清明・石川昭三・高橋湯三郎・鹽澤誠・倉田雅廣・谷島喜一・鈴木一夫・中村眞澄の十八人の諸君であつた。そしてこの調査のためには早稻田大學法學會並に同法學部會の援助を受けたことを記しておかね

はならない。なお最後にもう一つだけ断つておきたい。もともと調査は殆んど學生諸君との共同の仕事であるけれども、本稿ではこれを二つの部分に分け、一つを勞働組合の自主性に關するものだけに限定し、この部分についてはわたくし個人の意見を加えて發表することにしたことである。それは本文で述べるように、わたくしは嘗つて本誌上に「勞働組合の自主性」について小稿を寄せたのであつたが、たまたまこの調査の一部は、この私見に對するある程度の論證の材料を呈供していると考えられたので、當時の論稿の其の後の發展という意味をもたせたかつたからである。従つてこの部分について、事實の評価等かりに適當でない點があるとすれば、それはあくまでわたくし個人の責任である。第二の部分は、第一の部分で取上げなかつた點で、調査テーマについて捨てるにのしといふと考へたものを、研究會員の調査資料をそのまま集成したものである。資料としてさまざまな點で缺點をもつてゐるのであるが、官廳の仕事以外にこの種の試みは殆んどないのでいくぶんでも役に立てばという考へで發表することにしたものである。

## 一 勞働組合の自主性特に勞組法第二條 第二號關係について(野村)

自主性の問題に關する経緯

昭和二十四年における勞働組合法改正理由の一つとして、政府によつて主張されたことに、勞働組合の自主性・民主性・責任性の確立ということがあつた。しかしこのことは、既に昭和二十三年十二月二十二日の「勞働組合規約及び勞働協約の個別指導」に關する勞働次官通牒、昭和二十四年二月二日の勞働組合の資格審査基準に關する同通牒等の一連の行政的措置として、早くから試みられていた方向であつたし、またもつと過ぶるならば、昭和二十三年初め頃から主として使用者側の主流的意見として、また協約締結に關して公務員の組合に對する政府側の意見としてもあらわれていたところのものであつた。

ところでわたくしは、本誌第二四卷三・四號において(同四九頁、この初期にあらわれた勞働組合法改正意見としての勞働組合の自主性に關する見解(舊勞組法第二條第一號第二號)を批判して、次のように主張したのであつた。即ち使用者による勞働組合の専從役職員の給與負擔のような、組合に對する使用者の經費支出は、「今日における日本勞働組合の實態としてはその自主性の缺如を示すものではなく、また日本の現狀に即したものととしては一切の經費支出を禁止する理論的根據にも乏しい。現行規定(舊勞組法第二條第二號)の如く『主たる經費ノ補助』を使用者より受けることを自主性維持に關する第二條本文の規定との關連において禁ずる程度を以て最も妥當な結論だといへるのではないか、また組合の人的構成に關する勞資の利害對立を根本に置く現行(現

在においては舊勞組法（第二條第一號の規定も、これを經營權行使の便宜に置きかえる案よりも遙かに正しい組合に對する認識を含んでいるといつていゝ）のであると。この批判的な見解はもととは昭和二十三年初めに現れた使用者乃至政府方面の第二條改正の意見に對置したものであつたが、昭和二十四年初め公表された勞働組合法の改正案はまさに從來の政府の見解をそのままに法文化しようとする趣旨のものであつたために、この意見もまたそのまゝこの改正案にも向けることができたのであつた。しかし立法化の過程は政府の當初から望んでいたように、わたくしの考えとはまさに反對の方向をとるに至つてしまつた。勞働組合の自主性については、それを自分のみの問題としてもつとも必要性を痛感している勞働組合自體の反對意見に對してすら「自主性」の名において何らの顧慮も拂われなかつたのであつた。そしてあらわれた結果が、現行勞働組合法の第二條第一號及び第二號とこれに關連した第五條第一項と第七條第三號の規定であつた。だから當然の結果として、政府は、更にこれを從來考えていた方向（前述次官通牒及第一次勞組法改正案）へ強く押しすすめるための行政的解釋と措置を採つていつた。すなわち専從役職員の給與を組合に負擔せしめること、時間中の組合活動については賃金をさし引かしめること等々を中心として政策を押しすすめたのであつた（例えば勞働組、合法解釋例規第一號、日通、日立製作所、興銀、銀行協會、日發等に對する勞政局長の不當勞働行為申立を行う旨

の警告等）。

このような立法、解釋、行政措置は改正案の發表以來の經緯をはらんで勞使双方にさまざまな動きを起したようであつた。使用者側においてはこの機會に第七條第三號によつて不當勞働行為になるからといふかたちで巧みに立法と行政措置とを利用しつゝ専從員の給與の打切りを實現したもの、またはしようとするもの、組合側においてはこれに對抗して既得利益を何らかの形で護ろうとするもの（法外組合論は改正勞組法にもとづく解釋理論として考えねばならなかつた性質のものであつたが、組合においてはこれを戰術として論議した。その意味では一つの對抗運動のあらわれであつた）或いは政府の指導するところに積極的に従おうとするもの等。しかしもちろんこれらの動きを他に於て、問題の圏外に立つていたような、不活潑な組合をもつ經營も少なからず存在していた。従つて自主性の比較的薄い不活潑な組合に對してではなく、却つて自主性を事實上持つと考えられる勞働組合と政府及び使用者の間に皮肉にも「自主性」の問題が解決をせまられるという奇現象を呈することゝなつたのである。このように、立法化によつて作り出された事實における自主性と法規における形式的な「自主性」との背離ということは、然らばこの立法のその後の實施過程でどのように解決されてきているであらうか、そして眞實に勞働組合の生命であるところの自主性はどうなつていゝのかということとは、始めからわたくしにとつて重大な關心事となる理

由があつたのである。このような學的兴趣は昭和二十四年九月初め東京都内の一地區についてわたくしたちが聴取した結果によつて増々加えられるに至つた。すなわち、すでに勞組法が國會を通過してから五ヶ月、施行されてから三ヶ月を経過した時期、それは丁度政府が勞組法施行狀況に關する調査を行つた時期であつたようにきいたが、その地區内の勞働組合全部が、まだ嚴密な意味では、政府のいわゆる自主性か民主性かいづれかを具えない、いわゆる法外組合であつたという事實であつた。だから形式上の整備に拘らず實質上においては、案外第二條にも第五條にもよらない組合が多いであらうという想像は全く理由がないとはいへなかつたし、眞の自主性や民主性がいわゆる法内組合と一致するものとも一概にいふ得ないのであつた。従つてまた産別系組合側によつて一時掲げられていたいわゆる法外組合運動が、その後戰術的意味から引下げられたということによつても決して問題は解決したわけではなかつた。そのような觀點から、次に實施後一年の餘を経過した組合の實態についてこの點を見ることがするが、その前にもう一つとり上げておきたいことがある。それは政府のこの問題に關連する調査統計とそれに對する官邊筋の評價とである。それは、「法外組合運動は、當初より勞政當局の豫想した如く、掛聲のみに終り今年九月（筆者註 昭和二十四年九月）の調査において既に第二條第二項（第一號の誤りか―筆者）に適合するものは全勞働組合の八五％、第二號に就いては九〇％、第五條について

は二二％、これらの規定に適合する意思を有しない組合は、全體の一・五％に過ぎない狀態となつている」というのであり、昭和二十四年末には、全國勞働組合總數に當る九四・四％を對象とした勞働省調査において「第二條又は第五條に適合する意志のない單位組合は僅か一二一組合（〇・五四％）で、しかもそのうち約半數は、五十人以下の無所屬組合となつてゐる。連合體たる勞働組合については三〇組合一・八％となつてゐるから幾分率が上がるが、いづれにしても所謂法外組合については、實際問題としては既に消滅したといふことができよう」というのである（賀來氏、改正勞組法施行上の諸問題、法律タイムス第四卷第四號）。そしてこれを同上の勞働省調査によつてみると、第二條第二號による援助をうけており排除する意思なきことを明白に表示してゐるものは、われわれが調査を實施した京濱間をとつてみると、東京において組合數において三、組合員數において一、三〇四人、神奈川において一及び六〇九人であり、その他はすべて援助を排除したかまたは排除を準備中というのである。われわれの調査時はこの調査より約半年餘を経た昭和二十五年七月現在であるが、政策の推進狀況とあらわれている結果からおして、比較したとしても必ずしも不當とは考えられない。わたくしは以下、専從役員の給與について、就業時間中の組合活動と給與の關係について、使用者に屬する施設・物品の利用について、爭議中の賃金支拂に關しての四項目について、順次にその實態を示すこととする。

## II 専従役員の給與について

調査対象組合八〇のうち、制度上（協約上）専従役員（事務専従者を除く）を有するもの四八、有しないもの三二であつた。先ず制度上専従役員を有しないものについてその實態をみると次の表のようである。

第一表 制度上専従役員を有しないもの

|                   |          |
|-------------------|----------|
| 1、名實ともに専従的活動なきもの  | ..... 一一 |
| 2、事實上専従役員あるもの     | ..... 一〇 |
| 3、必要に應じ専従的活動を行うもの | ..... 一一 |
| 計                 | ..... 三二 |

制度上専従役員を有しないもの三二という數のうちには、明確に法外組合方針を標榜するもの三つ（後述）を含む。そのうち一は御用組合の性格をもつように考えられるが、他の二つは活動に活動する自主性ある組合である。そこでこれらの僅かなものを除けば、その他はおそらくは労働組合法第二條第二號の規定に適合した、政府のいわゆる「自主性」ある組合とされるものであらう。しかしその實態は、右表の示すように、その約三分の二が賃金を受けながらなお専従的活動を行っている組合役員をもつている。ところでわれわれにとつて興味のあることは、このように制度と實態が異つてゐるということよりも、このような實態が果して組合の自主性にどのような影響を及ぼしているかという事實である。そこで問題を次のように提起しながら更にその内容に立ち

入つて検討してみたい。すなわちこのような組合は事實自主性を缺如しているかどうか。明確に御用組合だと斷定することは差控えたいのであるけれども、充分疑いをさしはさまざるを得ないものとして次のような一例を見出した。もつともこの組合は明かに組合が労働組合として保障されることを斷念しているいわゆる表面上も法外の組合である。闘争資金の積立もせず、これという闘争經歷もなく、政治的意識は低く、文化・體育費として月々一萬圓づゝ寄附を會社よりうけており、團體交渉でも時間外に及ぶときは時間外手當をうけるという無所屬の組合、従つてこゝでは會社はかなり自由に組合運動をさせているといつたものである。その他については次のような内容を示している。

第二表、事實上専従役員を有するか又は必要に應じ専従的活動を行うものの内譯

|   |          |
|---|----------|
| A、企業の特種性により取締りえないもの（出版）                 | ..... 一  |
| B、温健なる組合で、會社が默認するもの                     | ..... 七  |
| C、活潑なる組合で、會社が承認または默認しているもの              | ..... 一〇 |
| D、會社側利益代表者が前組合執行委員長であるため組合に對し好意的に默認するもの | ..... 一  |
| E、その他（新設）                               | ..... 二  |
| 計                                       | ..... 二一 |

Bのうちには組合の執行委員長が會社の渉外係となつていて自

由に活動できるもの、前人事課長が現組合長であるため組合活動について可成り幅廣い自由を持つたためというもの各一づゝを含んでいる。その他は何んとなく黙認しているもの、兩者の話し合いで承認したというものである。しかしこの項に屬するものについては表面法内組合形態をとつているだけに却つて眞の組合の自主性維持のためには將來危惧を感じしめないではない。C項に屬するもの一〇の内譯は第三表のようである。そしてこのうちには明確に法外組合方針を表明しているもの一を含んでいる。この組合の場合には使用者側がこれを明確に承認しているが、その理由は、使用者がいわゆる左派政黨の支持者であつて、思想的に組合運動の強い支持者であることに基いている。従つてここでは眞實の組合の自主性について危惧を抱かねばならぬような事態は生じていない。

### 第三表 専從活動承認の理由

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| a | 本社は嚴格なるも現場工場長が組合に押されるため：<br>.....一  |
| b | 使用者の思想的理由による.....一                  |
| c | 組合が強いため使用者が從來の慣行を尊重しているた<br>め.....八 |
| 計 | .....一〇                             |

さてこのように表面的にはいはゆる第二條第二號該當の形式を具えながら、實態において賃金をうけつゝ専從的活動をやつてい

るといふのは、實は勞働法改正前には公然とやつていたやり方を、改正後は秘かなやり方でその儘に踏襲したというに過ぎなかつた。だからこれらの二一の組合の場合には、改正勞組法の實施は自主性促進といふ點では何らの積極的意義をも示しはしなかつた。寧ろ公然としたやり方を隱微な形に送り込んだといふ點では、もし組合の意識が低く組合指導部の質の如何によつては却つて將來における御用化の禍根を残すものだといえるような條件を作り出したのではないだろうか。しかもそのような場合に、組合員に組合をまもる意識が低いときは、何人が使用者の組合支配を指摘してこれの自主化の役を果し得るのか疑いなきを得ない。先に擧げたたゞ一つの可成り明かに御用組合的色彩を有する法外組合の存在にしても、それは組合員全體の組合意識の低さに問題があるのであるから、もしかりに法律によつて第二條第二號に適合するように強制し得たとしても、それは單に組合活動を全然なくする以外の結果を生まないように考えられるのである。なおこれらのことは第一表一の場合の例によつて間接に證明せられるであろう。翻つて一（第一表）の場合の、名實ともに専從的活動のないものについては、改正法の規定は、自主性の點において何らかの寄與するところがあつたらうか、まず専從員を有しない理由をみると次のようである。即ちこのような組合一のうち組合として活潑だと考えられるものはたゞ一つであつて、その専從役員をもたない理由は、組合小さく財政負擔に堪えないといふ點もある

が、組合活動の自由はある程度有しているために特に専従役員を置く必要がないというのであり、その他はすべて不活潑な組合である。すなわち組合員の意識も低く、未だかつて協約すら持ったことがないという組合二、また不活潑で労組法改正前から専従員は無かつたというもの二、嘗つてあつたが、改正と共に行われた解雇によつて財政負擔に堪えなくなつたというもの一、組合員數二〇〇乃至五〇〇という三つの組合では専従役員になり手がないために置かないというのである。そのうちの一つは改正を契機として組合反対派が強くなり、しかも會社は専従役員の原職復歸を保證しないというような方針を示したため、急激にかゝる状態になつたというのである。従つてこの項では、消極的意味ではあるが第二條第二號に適合するということは別に自主性をもつているからというのではなかつた。寧ろ大體において、組合の活動が弱く不活潑だということに歸着する。或いは組合の弱さをありの儘に示してくれたということはいえるであらうが、これによつて自主性を促進したという點は見出しがたいといえるのである。

次に制度上専従役員を有するもの四八についてその給與負擔の情況をみると次表のようである。

第四表 専従役員を有する場合の給與負擔

|                              |
|------------------------------|
| 1、公然と會社が給與を負擔するもの……………二      |
| 2、何らかの代償を得て組合負擔に切換えたもの…………一七 |
| 3、組合費を増額せず組合負擔に切換えたもの…………一一  |

資 料

4、組合費を増額し組合負擔に切換えたもの…………一五  
5、組合新設給與組合負擔のもの……………三  
計……………四八

1の公然と會社が専従役員の給與を負擔するものは、當然法外組合たることを明確にするのであるけれども、二つの組合ともに極めて豊富な闘争經歷をもつという點で、この給與負擔は決して組合買収による御用化の表現ではなく、組合側が獲得している既得利益という種類のものである。この點第一表に示した法外組合の例とは全く異つてゐる。そしてそのうち一つは、専従者には身體の弱いものを選ぶこと、その給與は會社の負擔とすることを明らかに専従者協定のうちで定めてゐる。最近不當勞働行爲と考えられる解雇があつたが、組合は自らの力に頼つて解決を計らうとし、敢て勞働委員會に救済を求めることをしなかつたのである。他の一つは特別の協定を作つていないが、終戦以來の慣習による規範として當然賃金をうけて然るべきものと考へてゐるものである。

2（第四表）の代償を得て組合負擔に切りかえたものの代償の内容は、大體第五表のようである。

第五表 組合負擔に切換えた場合の代償

|                                      |
|--------------------------------------|
| A、専従者給與のため組合費増額分を賃上げによつて補つたもの……………一一 |
| B、社會保険料負擔率の變更による實質的賃上げによるもの……………一一   |

の………  
 C、使用者の定期的寄附によるもの………四  
 計………一七

Aは、三〇圓乃至一五圓の賃金値上げを行つたもの、生産慰勞金を新設させ、一人當り一八三圓を支給させその内七五圓を専従者給與分として組合に渡させこれを以て補つたもの、七六〇圓の賃上げを一般的に行いそのうちに含ませたもの、地域手當を支給して補つたもの、その他特殊手當、能率給として支給するもの等であり、その納入方法については賃金値上げ分丈一括して使用者側が組合に渡すものもあり、組合員が一旦受領し更に組合に納付するものもある。Bは、健康保険料の負擔分を四對六から三對七に切換えたものであつた。Cは、(a)慶弔費として月宛七萬圓の寄附、(b)勞資協議會の結果月一括五萬圓の寄附を承認せるもの、(c)厚生資金として寄附をうけるもの二という區分となるのであるが、(a)は鬭爭經歷の少い温健な組合、(b)(c)は鬭爭經歷の豊富な活動的な組合である。そして(a)(b)(c)共に全國的組織に加入しているいわゆる立派な組合と稱せられる範疇に入るものとせられている。(c)のうち一組合について協約中の専従員に關する事項の覺書中に、厚生資金への寄附ではあるがこれを専従役員費に當てる旨が承認せられている。(b)は調査時五萬圓中に専従者の社會保険料を含んでいるかどうかという點について勞資の意見が對立し、組合は五萬圓の他に社會保険料を支拂はせようと交渉中で

あつた。もつともこの組合は専従費組合負擔の建前に變つて以降、専従員數は半減されているが、これらの點が五萬圓支出せしめるについて會社と交渉された點ではなかつたかと想像されるけれども明確にし得なかつた。

3 (第四表)の組合費を増額することなく、改正法の趣旨のうちに専従役員給與を組合負擔に切換えたもの一の内容は、専従役員の減員を斷行してこれに對處したもの、他の組合豫算細目を減少してこれに對處したもの、一度組合費を増額したが組合の分裂により競争上舊に復し經理上苦んでいるというものなどである。結局一般に組合員の給與水準からみて、も早や組合費の値上げが困難であるという結果から、從來の豫算項目の變更を行つたわけであるが、多くは教育宣傳費の甚しい減少を來しているという狀態ができてゐる。組合運動は何を犠牲にしても自ら賄ねばならぬという原則については云うをまたないが、以上の狀態は組合費の値上げが全般的に組合員に受け容れられるというにはまだ足りないということを示していると共に、他面この改正が組合運動の攻撃になつたことも否定出来ないことを示すものである。

4 の組合費を増額し組合負擔に切りかえたもの一五(第四表)は、有形的な意味では勞組法の改正の影響を眞正面から受けたことをあらわすものであるが、その内容は次のような區分となつてゐる。

第六表 組合費を増額して組合負擔に切換えたものの内譯



|                              |    |
|------------------------------|----|
| A、上部團體の方針として組合負擔に切り換えたもの     | 三  |
| B、組合員が法外組合を違法と考えたため負擔するもの    | 三  |
| C、左派解雇のため法内方針にかわり組合負擔になつたもの  | 三  |
| D、經營者が強硬で且つ組合分裂のため負擔するに至つたもの | 二  |
| E、經營休止狀態のため組合が負擔するに至つたもの     | 一  |
| F、その他                        | 三  |
| 計                            | 一五 |

A Bの場合は組合自ら政府の労働政策を承認したことを示し、C Dの場合は政府の労働政策が經營者の強硬な方針及びこれに直面した組合の分裂によつて實現されたものであり、この場合は労働政策は結果において明確に反組合の様相をあらわにしている。そしてこれらの組合は豊富な闘争經歷をもつていた自主性ある組合であつたのであつて、この場合法内組合に轉化することによつて、その自主性を増大したという事實を證するものは全然なく、却つてこれを契機とする分裂によつて團結の弱화가現出した。Fのうち一つは自ら法外組合方針をとると稱しているが、それほど活潑に活動してはいない中立組合であるが、事務専従者をやと入れるために増額をしたというものである。

なおこゝで特に指摘しておきたいことは、第四表の1乃至4の

## 資料

うちには専従者に關する協定によつて、相互に表面上承認した人員以外に、なお使用者の暗黙の了解のもとに各一名宛の使用から給與を受けているいわばやみ専従者を持つてゐるもの六を數えることである。これに當るものは多く組合の支部長、委員長、地位にあつて、通常組合事務に専従することを當然と考えられてゐるものである。この種のやみ専従者の存在は、第一表2・3における専従的活動を行うところのものと併せて、いわゆる組合の形式的意味の自主性については、一つの大きな問題であるといふことができる。従つてこれらの組合の性格がどのようなものであるかについてみてみよう。その一つは自主性のあるものとも活潑な組合であるが、法外組合の方針を終始明確にしてきてゐるものであり、組合の委員長が組合事務に専従することは、わざわざ協定しなくても當然ではないかというような考え方からでている。二つはいわゆる民同派が優位を占めて執行部を擔當してゐるもの、残りのうち一つは組合の所屬換が行われた組合で、つい最近まで脱退反對派を社會民主主義的考え方を否定するものとして除名しようとしてもめていた組合である。すなわち右派系執行部は、組合規約を改正して、人種・宗教・性別・社會的身分による差別待遇を禁ずるという規定（勞組法第五條二三號）を定め、政治的信條にもとづく差別待遇は規約に違反しないものとして、これを除名しようとして努力したいわば「赤追放」を行おうとした組合であつた。だからこれだけの點からいへば、政府の所謂第五條第二項に

適合する民主的な組合であるが、第二條第二號關係の自主性という點からいへばまさに政府のいう非自主的な組合である。そしてこれら六つのうち明確に法外組合方針をとっている一例を除いては、他はすべて表面的には専従者ではないこととなつていゝのであるから、丁度第一表<sup>2</sup>・3の點について述べたと同ような概評が、この場合もまた當てはまるといえるであらう。

最後に制度上認めた専従役員(やみ専従者を除き)に關する取扱について實態をみると次のようになる。

専従役員たることの止んだ場合の原職復帰は一般に保障されてゐるのが普通であるが、先に述べたように勞組法改正を契機として使用者がこれを保障しないという方針を示すことによつて、積極的組合運動者を持たない組合では、専従員になり手がないという結果を生み出しさえもした。専従員となつたものについては、普通はその専従期間をその人の勤續年數に加算することゝされてゐる。各種社會保險料の支拂については極めてあまいで、職發九二一號(昭和二四・七・七)の通牒は、實際には餘り履行されてゐないように考えられる。しかしこゝでも保險料の使用者支拂が格別組合御用化の傾向を増進せしめてゐるという資料は見當らないのである。

### III 就業時間中の組合活動と給與の關係について

就業時間中労働者が組合大會・委員會等に出席したときその時間中の賃金をうけるのは「労働組合の運営のための経費の援助」

になるから、第七條第三號の規定による不當労働行爲だというのが行政解釋になつてゐる(昭和二四・八、労働組合法解釋例規第一號)。しかし就業時間中に賃金を受けながら組合活動を行うことが直ちにその組合を御用組合にするということを云うのは明かに誤りである。自主性という點に何らかの關係がでてくると思われるのは、たかだか組合の幹部がそのような形で優遇を受けながら組合活動をやつてゐるという場合だけだと考えてゐよう。そうだとするとこれは寧ろ専従者としての給與問題に入つてくるのである。組合員の大部分でやる行動、例えば組合員の大部が職場を抛棄して大會をやつてゐるといふような場合を想像しよう。ある組合を全國的な組織に加入せしめないため又は行動を共にせしめないために使用者が特にこのような優遇をしてゐるといふのもなければ、通常は労働者の組合大會への参加は、少しも組合を御用化してゐる行動ではなくて、組合がまさに使用者に對抗してゐる姿だといつてゐるからである。だから就業時間中の組合活動と賃金の授受という問題は、有償契約の對價性の問題として考えようというなら格別、御用組合であるかないかを判斷する基準としての自主性の問題として考えようといふのであれば、寧ろこれを除いた方が適切だとさえ考えられるのである。しかしともかくもそのような考え方が存在するのであるから、その解釋論はこれを暫くおくとして、どのように就業時間中の組合活動が行われまたは行われてゐないか、且つその場合の給與が支拂れてゐるか

否かに關して實態を明かにしながら、眞實の組合の自主性はどうか  
なつてゐるのか觀察することにする。

對象調査工場八〇についてこの點をみると、就業時間中組合活  
動を行わないもの一〇、これを行うもの七〇となつてゐる。そし  
てその組合活動を行わない理由は次の通りであつた。

第七表 就業時間中組合活動を行わぬ理由

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 1、P・D工場にて絶対に許れぬため……………  | 一  |
| 2、新設組合にて活動方針不定のため……………  | 一  |
| 3、行う意思がないかまたは行えぬもの…………… | 八  |
| 計……………                  | 一〇 |

3の場合、例えば人員整理によつて著しく斗争力が低下したた  
めとか、時間中に組合活動を行うと賃金を差引かれるがこれに對  
抗できるだけの力を持つていないためとか、流れ作業のため専従  
員以外の者は時間中組合活動を行うことが困難であるためとか、  
組合自らノー・ワーク、ノー・ペイという考え方を肯定し敢てこ  
れを行う意思をもたないためとかいうのである。そしてこれらの  
組合は斗争經歷が全然ないものとか、從來から協約さへ持つたこ  
とがなく、極めて不活潑な組合であつたとかいうように、いわば  
水準以下の組合がその大部分であつた。ノー・ワーク、ノー・ペ  
イの考え方に立つ組合にしても、それでは時間外に活潑な組合活  
動があるかというにそのような活動もないといつた類いである。  
次に就業時間中に組合活動を行うものの内容をみると大體次の

ような區分が存在する。

第八表 組合活動を行うものの内譯

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 1、使用者の許可を要するもの……………        | 一四 |
| 2、原則上禁止・特定の場合のみ許可するもの…………… | 一二 |
| 3、通告のみで自由に行うもの……………        | 四三 |
| 4、組合が自主的に決定して行うもの……………     | 一  |
| 計……………                     | 七〇 |

1の時間中の組合活動については使用者の許可を要するもの一  
四の賃金の關係は次のようであつた。すなわち一四の中二は許可  
したものについては賃金を差引かないことになつてゐるが、その  
一つは組合が強力であるためであり、他の一つは反對に組合が極  
めて穩和であり組合活動も活潑でないため、その要求するとき  
は、使用者はこれを承認し且つ賃金の差引をしないといふのであ  
る。また、賃金差引を主張するが組合が反對して差引かせていな  
いものが一つある。その他の一はすべて賃金を差引かれるた  
め、緊急止むを得ざる場合以外は時間中の組合活動を行わない。  
特にその中の八は事實上時間外にのみ活動を限局されて了つてゐ  
る。これら差引かれる組合は、解雇により斗争力の低下したも  
の、組合が分裂したもの、分裂の危険を包藏してゐるもの、斗争  
經歷の極めて乏しいもの等であつて、一般的に現在の組合の状態  
は勞働組合法改正による動搖を蒙り弱體化してゐるものであると  
思われた。

2の原則上禁止・特定の場合のみ許可するもののうち八は、改正法施行の新協約を締結したものであり、その協約中に許可すべき組合活動を明示している。大體において労働法第二條第二號但書の趣旨に従つたものと考えられる。従つて團體交渉、使用者側との協議會乃至委員會出席は賃金を差引かずその他は差引きの立場をとつてゐる。なお許可する活動としては以上の外、組合大會參加、連合會機關への出席、組合委員會出席等であり、大會・委員會出席の場合事實上賃金を差引かぬもの一、労働事務所への連絡については（労働事務所と會社と協議決定）差引かぬもの一、大會委員會の開催回数及び時間を限定して許可ししかも賃金を差引くもの一等がある。これら組合は殆んど全部穩和な組合であり、改正労働法の趣旨を大部分は受入れる立前をとつてゐる。

3の通告の上自由な組合活動を行うもの四三の賃金關係は次の表の通りである。

第九表 通告による組合活動と賃金

|                            |         |
|----------------------------|---------|
| A、賃金を差引かぬもの                | .....一〇 |
| B、差引の立前であるが差引かせぬもの         | .....五  |
| C、使用者差引を主張するが差引かせぬもの       | .....四  |
| D、差引を主張しているが取締り得ないもの       | .....二  |
| E、前協約からの慣行として差引かぬもの        | .....五  |
| F、差引かれるもの                  | .....一四 |
| G、通告差引の立前であるが仕事がないため無通告でやつ |         |

.....一  
 H、一部のみ差引くもの及び時々差引くもの .....二  
 計 .....四三

Aの差引かぬもの一〇のうちには新協約締結乃至舊協約の更新繼續中のもの六がある。地方營業所で使用者の利益代表者が嘗つての組合執行委員長であるため黙認しているもの一を除いては、積極的に組合がその主張を承認させているものであつて、この點からみて事實上の自主性を損うものではない。B・Cの五及び四も組合がその實力において従前の既得利益を維持しているといつたものである。Dは秘かに行つてゐるもの及び出版産業で取締り困難のものである。Eの五は、そのうち實力でこの慣行を維持させているとみえるもの一を除いては、組合が比較的温和であり、從來からの使用者との對立が鋭くないため何となく黙認されてゐるといふものである。そのうち一つは組合長が會社の利益代表者と親族關係（社長の親族、經理部長の甥）にあるものである。Fの賃金を差引かれるもの一四のうち一三は極めて嚴格に差引かれるのであり、いづれも差引かれた賃金を、組合財政から補つてゐるために、組合財政は人件費支出部分がかなり小なり膨脹し、他の支出部分を壓迫している状態にあつた。この點は労働法改正が勞使の相對的力關係において劣つた組合に對して、大きな負擔を作り出したことを示すものである。Hの二組合はいづれも活潑でない組合である。

#### IV 爭議中の賃金支拂について

組合員の大部分によつて行われる就業時間中の組合活動は、たとえその間の賃金の支給を受けたとしても、格別労働組合の自主性には關係しないということについては、すでに前項において述べた。使用者が、爭議中の賃金の支拂をば、爭議解決に際して約し、または支拂をしたとしても、同様にその組合の自主性には關係がないものと考ええる。しかし一部には第二條第二號の規定における團體の運営のための經費の援助となるという考え方も存在しないではない（東大労働法研究會、註釋労働組合法四四頁）。従つてわたくしは便宜上この問題をも併せてこゝで觀察しておこうと考える。

われわれの調査では、對象八〇組合のうち、爭議中の賃金も支拂う旨の特約を締結しているものは見出せなかつたが、逆に爭議中の賃金はこれを支拂わない旨の協約を結んでいるもの六を數えた。すべて労働組合法改正後において新たに労働協約の締結せられるに至つたものであつた。そしてそれらの組合は、そのうちの一つを除いては、改正後に行われた組合における積極的活動分子の解雇によつて不活潑になつたもの、斗争經歷を持たない穏和な組合等である。比較的斗争經歷を持つた一つの組合は、中立系に屬する比較的大きな組合であつたが、このような協約を結んだのは、勿論使用者側の要求でもあつたが、一方組合自身所謂ノー・ワーク、ノー・ペイを承認する考え方に立つていたものであ

る。

次に労働組合法改正以後爭議を経験した組合は八〇中約五〇を數えたが、そのうち爭議中の賃金の支拂を受けたもの八組合であつた。爭議期間の賃金額の半分を支拂わせたもの一、その三分の二を支拂わせたもの一、その他は金額を支拂わせたものであるが、そのうち二は、爭議期間中の賃金總額に該當する金額を慰勞金その他の名目で支拂わせている。そしてこれらの組合は、斗争經歷の少い一組合を除いては、いわば華かな組合史を持つてゐる活潑な組合であつた。従つてこの項目に關しては、爭議中の賃金は、ノー・ワーク、ノー・ペイの考え方に關する労働行政の努力によつて、ようやく獲得することが困難になつてきたことを示しているように考えられたが、しかし賃金の支拂を受けた組合が組合の自主性を缺如しているという證據も存在しなかつたし、またこれを一切受けないことを協定した組合の自主性が、これを受けた組合より高くなりつゝあるということを證明する事實も見出し難かつたのである。そして爭議期間中の賃金を受けとつた組合については、使用者に對して闘うところの組合に御用組合は存在しないという平凡な事實を物語つてゐるものと考ええる。

#### V 使用者の施設、物品の利用について

勞組法上使用者所有の諸施設及び物品中、無料にて労働組合が使用しても、組合の自主性に關係がないとされるものは、最少限度の事務所の供與にすぎない。その他の施設や物品の無料使用は

第二條第二號の團體の運営に對する經費の援助ということになるのであらう。しかしわれわれがこれらの點について觀察したところを綜合してみても、やはりその他に關する諸項目におけると同様に、實態においてはさまざまの程度において法規の要求からの背反が現れているのであるが、しかもその背反は必ずしもその勞働組合の自主性の程度を測定するものとはならなかつた。たゞ物品のうち消耗品について使用者所有のものを、無料で使用していた四組合が存在したが、これらの四組合は全部極めて弱い組合であり、ほとんど鬭争らしい鬭争の歴史を持つていないものであつた。そのうち一は本稿の最初に制度上専從役員を有しないもののうち實態として専從的活動を行うものとして擧げた一例の法外組合であるが、使用者に對する對抗組織としてみた場合、自主性の稀薄なものであつた。また残り三つの組合中、一は組合としての應接場所として會社の應接間を使えるというのであつた。だからこの消耗品無料使用についてみる限り、この調査例では、ある程度組合の自主性の弱さを表現していただいえないこともないのである。その他組合によつて利用せられる設備及び物品の主要なものには組合事務所及びその備品（机、椅子等の調度品及び電話等）である。即ち事務所・備品を有しない組合一及び事務所・備品等を組合自ら所有しているもの一を除き、使用者のものを利用するものの賃料支拂狀況は次の表の通りである。

第一〇表、事務所及び備品とその賃料支拂の狀況

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 1、賃料を支拂うもの……………                    | 一〇 |
| 2、支拂うことになつてゐるが請求なきもの……………          | 一〇 |
| 3、支拂うことになつてゐるが支拂わぬもの……………          | 一〇 |
| 4、組合が支拂を申出たが使用者が待せてゐるもの……………       | 二  |
| 5、組合が支拂を申出たが受けとらぬもの……………           | 二  |
| 6、備品のみにつき支拂うことになつてゐるが事實支拂わぬもの…………… | 二  |
| 7、電話料金のみ支拂うもの……………                 | 三  |
| 8、その他……………                         | 四八 |
| 計……………                             | 七八 |

4の組合が支拂を申出たが使用者が待たせてゐるといふのは、他の關連事業場との關係を見合つてゐるのであり、5の支拂を申出たが使用者が受取らぬといふのは、使用者は追立てる機會を待つて契約を結ばないのであり、組合は追立の口實をさけようとして支拂を申出ているのである。1における事務所使用料は電話設備もない小さなところで月五〇圓というのから、大きなところで月六千圓というのまで存在する。8の其の他の中には電話料金のみ支拂うことになつてゐるが、支拂うのがいやな爲組合事務所のものをつかわず會社のものを使用しているといふもの一、支拂うことになつてゐるが支拂わないといふもの二を含んでいる。一般にこれら例外のところでは明確な規定をもつてゐないか、協約が在してゐないために從來の通りずると無料で使用しつづけ

ているといった状態のようである。なお以上の外揭示場のみを組合が所持しているか、組合が特別無料使用権をもつというものの二つある。その一つは組合内民同派の進出と共に共產黨細胞の揭示を構外に移すということの代りに二五カ所以上の揭示場を作らせたといいもの、ビラ貼り禁止と引かえに固定組合揭示場を特設させたものであつた。

## VI 法外組合について

さて最後に總括的に自主性問題を捉える便宜上法外組合について觀察しておこう。

法外組合というのは第五條第一項の規定によつて、勞組法や勞調法の規定による保護をうけ得ないとされる、第二條及び第五條第二項の規定に適合しない組合である。しかしこれらの組合は、すでにみてきたように決して自主性を缺いてゐるのではない。われわれの調査例では次のような區分を示していた。

### 第一表 法外組合乃至法内組合の區分

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 1、法内組合の認定をうけたことのあるもの……             | 一八 |
| 2、法内組合として認定をうけるため勞働委員會にて資格審査中のもの…… | 七  |
| 3、法外組合の方針を明確にするもの……                | 八  |
| 4、その他……                            | 四七 |
| 計……                                | 八〇 |

1のその他は、組合としては法内組合の方針をもつてゐるとい

うものが大部分であるが、若干はそれほどはつきりしてゐないというものも存在する。

3の法外組合中には次のようなものを含んでゐる（A乃至Hと呼ぶ）。A組合は第一表の説明において擧げたやや御用組合的色彩の感ぜられるもの、B組合は、人夫組より轉化した組合であつて、工場内になお親分子分的關係の殘存する職場を持ち、組合に對する意識にも職場毎にかなりの強弱の差があり、必ずしも強い組合とはいえないもの、C組合は中立系の大きな組合でまず普通の組合、D—Hは、組合に大小の差はあるけれどもすべて華かな闘争經歷を持つてゐる活潑な組合といえるものである。そのうちには組合として深く經營に参加し、經營内事項の一切に渡り強い發言權を持つといつたものも含まれてゐる。

## VII 結 語

さて本稿でわたくしが明かにしようとしたところは、勞働組合の自主性そのものの意義ではなかつた。しかし問題に對する結論を述べるについては勞働組合の自主性についてわたくし自身の見解を一言述べておく必要があると思う。勞働組合は勞働者の團結體としてその利益を護り地位を高めていくために使用者に對抗して存在する組織だといふことは、もはや何人にも争われぬ第一前提である。勞働法第三條本文の意味するところはまさにそのようなものである。だから戦時中の産業報國會や、ナチス勞働戦線や、ファシスト勞働組合をば、その構成員が大部分勞働者であ

るからといって、今日これを労働組合であると考える者はいない。自主的な労働組合というのは、組合の内外呼應し合つて、労働者の利益を使用者側に賣り渡させるような要素を持たないもの、何時も争議をやつていふという意味ではないが、あくまで労働者階級の利益のために組合員の利益を守り抜こうとする性格をもつもののことを意味するのである。そして國際的な歴史的經驗によれば、そのような自主性に對する危険性は、多くは組合の要求を抑えるために幹部に財政的援助を與えたり、組合を全組合戰線から脱落させるために財政的に援助したり、使用者の要素をもつ人々を組合内部に入れて組合員の發言をおさえ、組合を使用者の利益の爲めに操縦したりするところに存在した。だから組合の運営に關する財政的基礎に對する使用者の援助や、組合の人的構成における使用者の利益代表者の存在を除くことが、團結權擁護のために考えられる技術的要請となつたのである。しかしそれはあくまで技術的要請であつたが故に、決して組合が持つている自主性そのものではない。何故かというに、資本制社會では、労働者は賃金や諸給與を使用者から受けるという意味では、また奪われた剩餘労働を何らかのかたちで分配問題として解決しようとしてゐる點では決して使用者と無關係な獨立的存在ではないのだから、使用者から何らかのものを受けることそれ自體が、直ちに使用者のために御用化されることにはならないからである。また資本制經營では使用者は一部労働者をもつて經營の組織にくみ入れ

て經營内支配機構を作り上げていたのであつて、労働者でありながら、その地位職務において労働者の利益と一致しない立場にある一群の人々も存在するのであるが、これらの人々も他面においては賃金労働者としての要求をもちまたその資格を充分にもつのであるから、その役割が組合御用化のために動くかどうかについても、さまざまな條件に依存するのであつて、一概に形式的にのみ定めることができないからである。だから組合が自主的であるか否かは、寧ろその組合の幹部が眞實に労働者の利益のために闘つてゐるかどうか、労働組合が労働者階級の共通の利益に對して忠實であるかどうかで決められるのである。従つてこれを判定してくる場合も、以上の組合の財政的基礎や人的構成についてのみではなく、それらとともに、その組合の闘争經歷や、組合幹部の年令、性別、地位による構成や、労働者階級の利益を高い見地から判斷する組合の政治的意識などを併せ考えなければならぬ。そうでない場合には眞實の自主性がその所在をあいまいにされ、形式的自主性だけが前面に押し出されてくることになりざるを得ないのである。そしてこのことについてはわが日本の労働組合が、戦後經營單位別に職場の中から發生してきたということ、インフレに伴う諸要求の一つとしてさまざまな利益を使用者からち取つたということ等、特殊な諸條件に規定される特殊性をもつてゐるということによつて、一層このことを問題たらしめた。だから改正労働組合法第二條但書第一號及び第二號、わけても第二



號の規定が、組合としての保護を差止めようとする第五條第一項の規定と結び付くことによつて、この形式的自主性を以て全く眞實の組合の自主性を壓迫さえもする結果を生み出した。使用者に對抗して闘う組合が却つて御用組合だという背理さえも生み出したのである。そこで一時いわゆる法外組合運動が組合側の戦術とさえもなつたのであつたし、このような戦術が抛棄されたあとにもまた現實において法の保護の外に自主性を保っている組合を存続させて了つたことにもなつた。しかし明確に法外組合たることを主張している組合の自主性の場合にはさまで憂うべき問題は存在しない。何故かというに、それはこのような組合が、數において今日壓倒的に少くなつてゐるということではなく、眞實の姿における自主性については、僅かの例外を除いては（調査例として第一表における御用組合的な法外組合）何ら憂うべき徴候も存在しないからなのである。これに反して、一層重大なことは、いわゆる法内組合となつて、労働政策上の要求をそのまま形式的に表現している場合に却つて憂うべきものが存在している。すでに示してきたように従來公然として協約上において處置されてきた事柄が、法規の要求とこれに反した場合における保護の停止という手段によつて、口頭の約束によるやみ専從の問題に轉化したり、他の名義を以てする金銭授受に移つたりすることとなり、自主性の形式と實質との分離を齎らしながら、眞實の自主性を育てるには殆んど何らのなすところもなかつたということである。われわれ

れの調査例は或る程度これを明かにしてきたと思うのであるが、事項別の報告としてなお立體的に組合の姿を映し出すには不満がないではない。先に述べた法外組合例（VI）に對稱して次の組合例をみて貰いたい。わたくしの問題とする代表的な法内組合例である（A組合と呼ぶ）。A組合は當初から法内組合たることを主張してきたところの、組合員千名以上をもつ大きな組合である。目下法人格取得のため労働委員會において資格審査中にあるが、おそらくは支障なく認定をうけることができるであらう。すなわち、ここでは専從員に對しては給與組合負擔であり、組合活動は原則として時間外に行ふこととなつており、課長以上は非組合員となつており、組合規約では、青婦人部は廢止しており、組合員の資格では勞組法規定通り定めており、その他すべて規定の要求は備へてゐる。實態では専從員の給與は、會社から共濟的名義で月々なされる寄附によつて完全にカバーされており、時間中の組合活動の大きなものは年一回開かれる組合大會であるが、その賃金は差引きの立前で、時間外労働で補うが、これに反して役員中監督的地位にあるものは（多い）その地位を利用しつゝ自由に組合活動を行うことができながらやみ専從的存在となつており、それにも拘らず委員會については一人宛五〇〇圓の手當が組合から出される。組合は極めて穩和であつて、闘争經歷はなく、團體交渉はこれを平和的に經營協議會における協議にゆずり、經營協議會を経ることなくしては爭議行爲に入らないことが約束されて

いる。全く形式的には問題がないが實質的にはこれでいゝのかといふ不満がないであらうか。

さてわたくしはすべての法内組合がこのようなものであるとはいわない。しかし数少ない調査例にもこのように現れてくるとするならば、逆に専従員の給與組合負擔を中心とする自主化政策は、實は決して額面通りのものではなく、組合を卑屈化する政策にすぎなかつたことを示しさえもした。或いはそれはこの政策が當初より擔つていた運命だつたのかも知れない。もともとこの自主化政策は、御用組合の存在を前提としてそれに指向しつゝ生れたというのではなくて、使用者團體の主張に後援されて、まさに自主的な組合の組合運動の劇しさに對して生れたという一面をもつていたからである。そこでわたくしは、立法問題として第五條第一項のような取扱いを廢することを主張したい。労働組合の自主性は組合の統制とは相容れないからである。組合の自主性は第二條本文を中心とする判斷に委ねるように案配されねばならないと考える。日本では賃金が低いから止むを得ないといつた肯定論ではなく、判斷の中心を労働組合の本來の使命に對する點に置きかえたい。何か不純だという感じが有價契約の形式的貫徹の見地からの不満として残るかも知れないが、それはやがて労働者階級が資本に従屬する地位から脱却する時期に解決を期していゝのではないだらうか。

## 二 組合規約と労働協約關係資料

——第二條但書第二號關係を除く——

(早大労働法研究会)

### I 組合規約はどのような影響を受けたか

1、労働組合法の改正が昨春日程に上つて以來の組合規約の改正状況は、調査對象八〇組合について、改正しないもの一四、改正したものの六六である。

改正しないもの一四中八は、組合がいわゆる法外組合としてすすむ方針を持つため敢て改正を行う必要がないとするものである。他の三は格別に明確な方針を持つわけではなく漫然と放置して、労働組法第五條第二項の規定に適合しようとする意識的努力をしないという組合であり、残り三は最近に至り組合指導部の交替により從來の方針を改め、第五條第二項の規定に添うごとく現在規約立案中というものであつた。従つて右一四のうち三のみが労働組法改正に基く方針を受入れようとしている。ここにあげる法外組合については一を参照せられたい。

組合規約を改正したものの六六の状況は次の通りである。

#### 第一表 組合規約改正事情

- |                             |       |
|-----------------------------|-------|
| A、改正法施行前規約改正を行つたもの          | ………六  |
| B、施行後間もなく改正を行つたもの           | ………二六 |
| C、施行後反對派擁頭し當初の方針を改めて改正したのもの |       |

|    |                              |    |
|----|------------------------------|----|
| D、 | 労組法改正に直接に係りなく改正したもの          | 二一 |
| E、 | 不當労働行為による救済を求めるための必要から改正したもの | 三  |
| F、 | 新たに組合を結成したもの                 | 一  |
| 計  |                              | 六六 |

Dの改正に係りなく組合規約を改めたものとは、もともと不備と感じていた點を改めたというもの、會社合併による必要より改めたもの、上部團體より脱退若くは加盟のため改めたもの、またこのうちには改正法施行後における法外組合運動から、その必要性的消滅とともに、轉換を行い、組合独自の立場から規約を改正

したといふもの等を含んでいる。この最後の部類に屬するものは、Eの不當勞働行爲に基く解雇の取消を求めめる必要上、俄かに資格審査（第五條第一項による）に應ずるため規約を改正したものと勞組法改正に對しては反對の立場を取つていたものであつた。従つてDのうちには結果として第五條第二項の必要的記載事項を具えるに至つたものもあれば、なおその點では不備なものも含まれてゐた。全般的には改正したものの六六の大きな部分は形式的には改正法の要求を承認してゐるものとみることができた。ただ現實に規約がどのように守られてゐるのかについては、われわれはこれを明かにし得なかつたが、一般に活潑に活動してゐる組合、組合内に運動方針等に對立のある組合は、嚴格に規約を守つてゐるらしく思われた。「守りでもしなければ大變です」というのがこの種の組合の役員の言葉であつた。以下第五條第二項の各記載事項が組合内部に齎らした影響について述べてみる。

2、第五條第二項第三號における組合員の平等權に關して、この規定の關係で最も問題となるのは、青年部乃至婦人部の存在とその役員選出に關する二重投票制の有無である。焦點を專らこの點に合せてみると大體次のような狀況であつた。

規約を改正しなごらな青年部・婦人部或いは青婦人部をもち二重投票制を認めているもの三（Ａ）規約を改正せず二重投票制をもつもの一（Ｂ）規約改正審議中であるが現行規約中に二重投票制を認めているもの一（Ｃ）という状態であり、その他は二重

投票制を現在にもつていない。右の内(A)の三のうち二は法外組合方針を明確に表明しているものである。三とも活潑な組合であり、青婦人部はその行動の中心であり、闘争の推進力をなしていた。(B)の一つは、規約面には二重投票制は規定されていないに拘らず實際上は青婦人部長が執行委員に加わることが當然と考えられている。(C)の一つは産別を脱退した組合で、現在規約改正審議中で、この點を改正しようとしているが、現在の青婦人部は部としては餘り活動していない。

二重投票制を有していない残りの組合中には、規約改正前にはこれを有していたが改正後無くなつたもの一六(一)、組合自ら早く青婦人部を廢したものの三(B)、企業整備と共に青婦人部の崩壊したものの五(C)を含んでいる。(A)は組合員の均等待遇という労働政策を一應是認したものであるが、しかしそのうちには青婦對策部を切換えたり、また議決権を持たないが青婦人部長が役員會に出席して發言權をもつというものも存在する(後述参照)。

(B)はいずれも青婦人部が尖鋭に過ぎて組合幹部の意圖または組合の決定に反する行動をとる怖れがあるから自主的に廢止したと稱せられるものである。(C)は労組法改正後の企業整備によつて、青婦人部の幹部が殆んど整理され、再建不能になつたものの、婦人の數が激減したため廢止せざるを得なくなつたものである。

一般に、二重投票制を認めていないけれども青婦人の意見を強力に組合活動の上に反映させようと考えている組合が一〇存在し

た。そのうちには二重投票制を廢する代りにこのやり方をとつたもの三を含んでいる(前出)。このような組合は、大部分において青婦人の數が過半数に近く、實質上無視し得ない實力を組合内に占めている。そしてこのような組合は一般に活潑な活動を行つてゐる組合であつた。

青婦人部の問題は經營における従業員の年齢及び性別構成に係があるから調査全對象組合に必ずしも共通の問題ではなかつた。従つて改正労組法の與えた影響は前述(B)の一六であつたわけである。

### 3、第五條第二項第四號の差別待遇の禁止について、

第四號は、何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によつて組合員たる資格を奪われまいことと定めたのであるが、この規定は、これを憲法第十四條第一項及労働基準法第三條の諸規定と比較すると、これらの諸規定が信條と定めているところを右に見るように宗教と定めた點に差異がある。そこでこの宗教と信條とがどのように意味を異にするかも問題であるが、われわれはそのような解釋論を別にして、組合が現實に

この規定をどう受取り、どう取扱つたかをみることにする。その狀況は次表のようである。

#### 第二表、第四號關係規約規定狀況

A、宗教とのみ規定を作りまたは改めたもの………二二  
B、信條或いは思想、宗教と定めるもの………三九

|                         |    |
|-------------------------|----|
| C、規定を改正したが何ら規定しなかつたもの…… | 三  |
| D、其の他規定なきか不明のもの……       | 一六 |
| 計……………                  | 八〇 |

Aのうち特に政治的信條はこれを除き政治的信念による差別待遇を是認する意圖を以て宗教と規定したものは極めて少く、大多數は勞組法の規定通り書いたか、或いは書かなくとも政治的信念による差別待遇を行わないことは常識であると考えたというのである。その極めて少い例のうちに次のように現實に差別待遇を行わうとして紛争を起した一特例がある。この經營では二四年九月約二割の人員整理が行われ、この機會に組合内右派の擧頭、指導權の掌握となり、産別脱退問題を多數決で決定したが、その脱退反對派を、組合規約を改め信條を削除して第四號の如くにし、組合の統制違反と政治的信念の相違による差別待遇は規約に反せずという理由で除名し、解雇を會社側に迫つたというのである。

Bの信條と規定するものは、これを政治的及び宗教的信條を共に含むものと考えて規定したものが多く、中に明確に意識せず信條と規定したものもあつたが、質問に對して「それは靈法に保障せられてゐるのでしょうか」という者「信條による一切の無差別待遇は組合運動における當然のことだ」というような答が大部分であつた。

C、Dのこの種の規定を缺くものは、無差別待遇は自明の原則として考えるものが多かつた。従つてわざわざ規約中に記載をせ

ず、資格審査に當つて勞働委員會から勧告され「やはり入れなければいけないか」というので入れたという例もあつた。

この項では、組合員の政治的、宗教的信條等による差別待遇の禁止は、終戦後の組合運動では既に立派な社會規範として廣汎にうけ入れられていたということを示すに充分のように思われた。

4、第五號の役員選出方法について。  
その狀況は次の表の通りである。

### 第三表 役員選出方法

|                            |    |
|----------------------------|----|
| A、直接無記名投票によらざるもの……………      | 一一 |
| B、改正によつて直接無記名投票に改めたもの…………… | 二一 |
| C、從來より直接無記名投票のもの……………      | 一七 |
| D、その他……………                 | 四一 |
| 計……………                     | 八〇 |

Aの直接無記名投票によらざるもの一は、營業所が廣汎な地域に分散してゐるといふ企業の特種性から直接投票が困難なものである。

Dのその他の内の一部に執行委員中の特別の者についてのみ間接選舉制をとつてゐるものが一四あつた。これらは以下のようなものである。三役（組合長、副組合長、書記長）が委員會の互選によつて選出されるもの、また同じように互選して更に大會の承認を経るもの、書記長が組合長に指名せられ更に代議員會若しくは委員會の承認をうけるもの、書記長が委員會で互選されるもの

の、書記長及び會計監査が互選されるもの、書記長が職場委員會から互選されるもの、中央委員が代議員の互選によるもの等であつた。これらの場合、すでに役員と考えられる執行委員または中央委員等がすでに直接無記名投票によつて出ているのであるから、第五號違反となるかどうかは別問題であらう。

さて以上のような選舉制を採用する組合においては、役員中の一定の者の被選舉資格は限定されていると考えることができ、なおそれ以外に、推薦立候補制その他によつて被選舉資格を限定している組合が五(a—eと呼ぶ)を數えた。右のうちa・bにおいては、三役は中央委員會の推薦する候補者について一般無記名投票によつて選ばれる。またいもこれに近似するが、この組合では三役は規約上原則として役員中より一般投票によつて選出されることが規定してあり、實際そう行われている。d組合は大企業の大きな組合であるが、役員の選舉は以下のように行われている。まず中央委員會において正副委員長を推薦し、一般投票によつて決定する。次にこの正副委員長(計三名)は、書記長を含む執行委員計二〇名の定員に對し二〇名の候補者を推薦し、一般投票に附する。連記制投票によつて若しもその候補者の一人の得票數が、全組合員數の1/10に缺けるときは正副委員長は代りの候補者を推薦する。それ故事實上執行委員會の構成は、正副委員長の權限内にあるように出来ていると考えられた。e組合は經營と組合の事情にうとい新奇の加入者が、組合幹部へ進出すること

を防止するために、規約を改正して、被選舉資格は組合に加入後滿一ケ年を経なければ生じないように規定している。第三號の平等權に抵觸しないであろうか。なおこれらの組合は、組合としては法内組合たることを主張している。

これ以外の特殊なものとして以下のようなものがあつた(f—hと呼ぶ。f組合は使用者の壓迫が極度に強く、また職制の策動等もあり、組合活動は極度に沈滞していて組合役員になり手がなく、規約上は直接無記名投票であるが三役以外には執行委員になり手がないという有様で、委員會が開かれる度毎に職場から誰か出てくるといふ實態であつた。g組合はその結成について資金の補助を會社からうけた御用組合的な性格を持つ中立組合であるが、組合員の意識は極めて低く、役員になり手がなく三役は事實上輪番制のかたちになつていた。hも中立系の組合であるが、同ように三役になり手がなく、三役に關して選舉制度を改正し、委員會の互選によるように改正した。そして數十日にわたつた三役の空白時代を解消できたといふのであつた。

#### 5、第七號會計監査について、

#### 第四表 會計監査に關する規定狀況

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| A、規約を改正し會計監査の規定を置いたもの           | 五三 |
| B、支部規約にこの規定があるためその組合の規約には含まないもの | 五  |
| C、規定を缺くもの及び不明のもの                | 二二 |

計……………八〇

昭和二年四月一七日、勞發一二五號の公認會計士法の改正にともなう勞組法の解釋一部變更に關する通達は、勞働組合法解釋例規第一號の七間の3に代るものとして發せられたものであるが、この通達に従がつて規約のうち「職業的に資格のある」という字句を削除しようというものが下部組合において一、連合會において一つみうけられた。

さてこれら規定を有するもの五八のうち實際に會計監査をうけたものは一九しかなかつた。しかしながらこの他の組合が全部規約に反して監査をうけなかつたわけではなくて、未だ監査をうける時期の到來してないものが多くみうけられ、事實上の監査が規約通り行われるか否かについては、何れとも斷定することはできない。

實際會計監査をうけたものでは、百人を超える場合では約二千圓の監査料を要し、最高二萬圓を要していた（或る勞政事務官の語るところによれば法定會計監査料は組合員一人あたり五圓であるとのことであつた）。そこでこれに對する組合側の對策は大體以下のようなものであつた。（一）會計監査をうけるために毎月資金を積立てゝいるもの、（二）總同盟のある地域組織では公認會計士を委嘱しており、下部組合（各支部）は無料で監査をうけられるようになつてゐた。（三）組合員中又は被整理者の中で資格を持つものに委嘱したもの、（四）會社職制の中で資格を持つものに委嘱したもの

の等であつた。

一般にいつてこの會計監査は、組合にとつてもつとも重大なことであるには違ひないが、この嚴格な規定は、またもつとも改正法の組合に及ぼした影響の大きいものの一つであつたといえるようである。

#### 6、第八號同盟罷業開始決定方法について、

同盟罷業開始決定の方法については、規約中に何らの規定を有しないもの一二（A）、規定はあるが勞組法の要求を満たさない疑いのあるもの一五（B）を數える。（B）の項は、「大會における過半数」若くは「大會における三分の二以上の多數」で決定し、しかも大會の成立要件が「過半数」というのである。大會が同盟罷業を決定する投票を行うことを告示して開かれる旨を定めてもすれば、全員に機會を與えたこととなるから投票は有効投票の過半数による決定として差支えないのではないかと考える。ともかくもこのような規約については勞働委員會の資格審査に際して改正の勧告を受けたという組合兩三を數えた。

（一）の項に包含された組合中には、全然今までに罷業を行つたことのないものが三含まれてゐる。その他の九においては、罷業に關する指令權をば大會において執行委員會若くはその他の委員會に委任することを決議するのが一般であつた。

その他同盟罷業開始に關し勞組法第五條第二項第八號の規定が要求するような規定を定めておりながら、その規定に従わず罷業

に突入したという例があつた。すなわち、この組合の組合員中に職制にある非組合員と何らかの縁故關係にあるものが數多く、そのためストライキの決議が事前に會社側にもれることをおそれ、大會においてストライキの指令權を無條件に執行委員會に委任する決議を行つたというのである。しかし反面これと對蹠的な例も存在する。規定では過半数となつてゐるが、實際には三分の二以上の賛成を得ることに努力し、ストライキに入つた場合の統一について萬全の配慮を行つてゐるというものであつた。

#### 7、第九號の組合規約の改正手續について、

組合規約を改正したもので、この點については、勞組法の要求に従わなかつたもの一六を數えた。その内譯は、改正に關する手續規定を缺くもの二、單に代議員會の承認にて改正するもの一、大會における過半数の賛成にて改正するもの三、大會における三分の二以上の賛成によつて改正するもの一〇、である。

その他は勞組法の規定の如く組合規約を改正したもの及び組合規約を改正しないものであるが、組合規約には規定があつても、その手續を経ずして規約改正を行つてゐる例が存在する。その一つは勞政事務所に相談して規約の不備を指摘され、委員會でその部分のみの改正をやつて法内組合としての形式をととのえたものの、他の一つの例は、勞働委員會え調停を申請したところ、規約の不備を注意され、書き加えて提出し後に執行委員會で承認し、法内組合としての認定を受けて了つたというものである。これら

はまた自主性の問題と同よう組合民主性の問題も、如何に形式的にのみ取扱われるかの眼にふれた事例だといふことができるようである。

#### II 勞働協約に對する影響

勞組法改正の結果勞働協約が受けた大きな影響は、一つは協約の存續期間についてであり、もう一つは協約の内容として必ず問題となる専從役職員及びユニオン・シヨツプやクローズド・シヨツプの場合における非組合員の問題である。後者については一の自主性に關する問題の資料にゆづることとする。なお勞働協約の締結や交渉の狀況、締結された新協約の内容の分析については、われわれの調査對象では第一數において不足であり、他に適當な資料も存在するので報告を省略する。一般的について、勞組法第十五條がいわゆる協約の自動延長を禁止したといふことは、協約存續にかなりの影響を與えたのであり、そのため勞使双方の意見の一致をみないままに調査時なお無協約というものが極めて多かつた。調査對象八〇組合についてみると、勞組法改正後組合の分裂及び新結成によつてまだ協約締結に至らないもの三、組合結成以來活動も不活潑でまだ協約を締結したことのないもの一、協約などは無用である、すべての問題は力關係で解決するという無鐵砲なものの一を除いて、勞組法改正後新たに協約を締結したもの一七(A)、協約期限未到來または更新繼續中のもの一四(B)、協約失効により現在無協約のもの四四(C)という狀況である。そし



て（A）の新協約中には、いわゆる法外組合を明確に主張する組合のもの二を含んでいる。また（B）の一四のうちにも法外組合を主張する組合のもの四を含んでいる。さて（C）の無協約状態にある経営の場合は、その無協約状態に適應する暫定的秩序の形成が問題となる。その意味において觀察される二つの問題がある。一つは必要な事項について暫定的な個別協定を作ることとであり、もう一つは失効した協約に基く経営協議會規程による経営協議會がこの間の秩序形成の機能を営んでいるということである。ここではこの二つの點をとり上げて報告しておくこととする。

# 1、個別的協定について

以上述べてきたような個別的協定を行つたもの組合數二五である。その内容区分は例えば次表のような状況である（下欄の數にはなお調査洩れも考えられる）。

## 第五表 個別的協定内容区分

|                      |    |
|----------------------|----|
| A、専従員に關する協定          | 二二 |
| B、時間中組合活動に關する協定      | 七  |
| C、非組合員の範圍に關する協定      | 五  |
| D、事務所・備品・揭示板利用に關する協定 | 三  |
| E、爭議不参加者協定           | 一  |
| F、賃金其他の勞働條件に關する協定    | 五  |
| G、停年制に關する協定          | 二  |

## 資料

|                |   |
|----------------|---|
| H、復員者に關する協定    | 一 |
| I、解雇者復職に關する協定  | 一 |
| J、慣習尊重協定       | 二 |
| K、協議機關存廢に關する協定 | 二 |

右のうちA・B・C・D等は勞組法第二條關係として組合活動上緊急の必要から出てきたものである。わけても専従員に關する協定が壓倒的であることはそのような意味をもつとともに、結果として勞働委員會における組合の資格審査のために形式的要件をも果しているのではないかと考えられる點もある。特異なものとしては、解雇反對の爭議の結果として生れたところの解雇者復職に關する協定、協約締結に至るまで現状の一方的變更を防止するための慣習尊重に關する協定のようなものである。このような個別的協定の形成についてわれわれの感じた點は、勞使双方とも協定される内容のもつ意味と重要性とを具體的に把えながら結ばれていること、問題によつては双方の力の關係が協定成立に明確に出ていることなどによつて、整備された詳細な法典的協約の作成にくらべて、遙かに勞働協約的眞實性を示しているのではないかということである。

## 2、勞働協約と經營協議會の關係について、

通常經營協議會は、わが國のように經營協議會設置を強制する法制の存在しないところでは、勞働協約における經營參加規定を基礎として設置されるものだと言明されるのであるが、多くの協

約が失効した實情の下に、それらの經營協議會がどうなつたかについてみることにする。

調査對象八〇工場において、經營協議會の存在しないもの三三、存在しているもの四七であつたが、經營協議會の存在しないもの三三のうち三つは、當初から全然存在していないものであり、残り三〇が協約失効のため從來は存在していたが無くなつたというものであつた。當初から存在しない三つは、地方營業所であつて協議を行つても殆んどそこでは決定できることが少いという事情によるもの一、他の二つは協約の無いもの及び組合新設日の浅いというものである。

經營協議會の存在するもの四七のうち、一七は名稱や内容において經營協議會と呼ばないもの或いは多少特異性を持つものである。残り三〇が完全に經營協議會として残っているものであるが、そのうち一五は、新協約に基いて設置されたもの及び更新乃至期限未到來のためなお存続している協約に基いて設置されたものである。その他の一五は協約失効に拘らず存続しているというものである。もつともそのうち慣習尊重協定(前出)があつてそれに基いて存続していると考えられるもの二つを含んでいるが、その他は經營協議會規程は労働協約とは獨立したものだという解釋に勞使とも一致したものの、あいまいにそのまま引續いて開催されているというものであつた。それらの經營協議會は大體團體交渉の常設的機關としての機能、紛争處理的機能を果していたも

のであつて、經營者側にとつて多くは便利な機關であるように觀察された。その組合は二つを除いては温和な組合である。これと全く對蹠的にわざわざ協約失効とともに經營協議會廢止の約を結びせられたというものの一つが存在した。

なお二四年來經營協議會を廢して、労働條件接衝機關としての勞資協議會、紛争處理機關、生産委員會(諮問機關)の三本建に改めることが一部に唱導されていたが、その影響をうけたと思われるものが、前掲名稱及び内容を變更したもの一七のうちに存在する。すなわち名稱を勞資(労働)協議會と改めたもの八ある。

そのうち紛争處理的機能を果たすためのもの三を含んでいる。その他は企業運営の困難に當面して再建協議會として存続するもの二、生産能率増進のための生産復興委員會一、運營協議會と呼ぶもの一、無協約のもとに工場懇談會として残つたもの一及び生産協議會として残つたもの一等であつた。

### III 非組合員の範圍について

組合員の範圍をどう定めるかは、事柄の本質上、原則はこれを組合自ら決定するということである。しかしクローズド・シヨツプとかユニオン・シヨツプの協約を結ぶということになると、使用者との協定事項に入ってくる。従つて問題は、組合規約の問題であるとともに、労働協約の問題ともなる。また内容的には勞組法第二條但書第一號の規定に規制されながら、いわゆる組合の自主性判斷の基準とされるのであつて、その限りでは一の問題と併

を考察する必要があるのであるが、われわれが考えるところによると、第二條第一號の規定は、本質的には舊勞組法の規定と變るところがなく、使用者の利益代表者の範圍をや詳細に規定したに過ぎないのであるから、特にとり立てゝ問題としない。しかし勞組法改正の過程では、この規定をいわゆる經營權の行使系統に廣く擴大しようという考え方が、相當に強く主張せられたのであつた。従つてそのような考え方の影響が、いわゆる資本攻勢に當面して組合側から離れようとする傾向と結びついて、この範圍の上に若干の變貌を示している。簡單にその狀況のみを示すと、性格的に組合に加わりうるものについて次のような結果がみられる。

| 組合員より除く組合 |    | 爭議不参加者とする組合 |
|-----------|----|-------------|
| 守衛        | 一五 | 一六          |
| 守衛長のみ     | 五  | 〇           |
| 電話交換手     | 二  | 一七          |
| タイピスト     | 二  | 九           |
| 計         | 二四 | 四一          |

そしてこれを承認した組合の考え方は、勞使對等の立前だからとか、對外的信用のためとか、會社施設、資材に關する保安の必要とかいふのであつた。

次に課長が組合員中に含まれているというもの五、逆に係長全員を組合から除外しているというものがあつた。經營の規模に

よつて、またその地位に伴う權限によつて同ように比較は出来ない點は考慮すべきである。では前者の五の組合はどうかというに、そのうち四は、活潑な活動を行つていふという意味では極めて自主性の高い組合であつた。他の一つは大企業の組合であつて、現在課長を除外すべきかどうかを問題としていふところである。係長が全員組合から出たというのは、使用者側の勸めで組合から脱退したもの、或いは組合として弱いというものであつた。